

Les Rendez-vous



du droit du travail

5

Programme

- La loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative
- Loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne : impact de la maladie sur l'acquisition et la prise de congés payés
- Décrets : les aides liées aux contrats de professionnalisation et le CPF
- Projets et propositions en loi en cours : la simplification de la vie économique
- Actualités jurisprudentielles

*Loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir
l'engagement bénévole et à simplifier la vie
associative*

La loi en faveur de l'engagement bénévole

Applicable à ce jour

- Assouplissement de la mise en œuvre du mécénat de compétences
- Congé d'engagement associatif étendu
- Activités de bénévolat et compte engagement citoyen (CEC)
- Possibilité pour les associations d'abonder le CPF



La loi en faveur de l'engagement bénévole

Non applicable à ce jour

Le salarié peut renoncer, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos non pris pour soutenir des associations et organismes d'intérêt général (limite et conditions fixées par décret donc non encore applicable).



*Loi du 22 avril 2024 :
impact de la maladie sur l'acquisition et
la prise de congés payés*

Impact de la maladie sur les congés payés

En cas d'AT ou maladie professionnelle, le salarié doit acquérir des congés payés pendant toute la durée de l'absence à ce titre.



Distinction suivant l'ancienneté du salarié pour la convention collective de la Sécurité sociale

Impact de la maladie sur les congés payés

Accident ou maladie d'origine non professionnelle

La loi prévoit la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des absences pour accident ou maladie d'origine non professionnelle : 2 jours ouvrables par mois (ou par période équivalente), dans la limite d'une attribution, à ce titre, de 24 jours ouvrables par période de référence.



Impact conventionnel

Accident ou maladie d'origine non professionnelle

- Les salariés en arrêt maladie non rémunéré ou en arrêt maladie rémunéré de plus de 12 mois doivent bénéficier de 2 jours ouvrables par mois.
- Les salariés en arrêt maladie rémunéré de moins de 12 mois doivent bénéficier des congés payés en application des dispositions conventionnelles.



*Prise de congés payés
Congé non pris du fait d'un
arrêt maladie en cours depuis **moins** d'un
an à l'expiration de la date d'acquisition*

"Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité,
pour cause de maladie ou d'accident de
prendre au cours de la période de prise de
congés tout ou partie des congés qu'il a
acquis, il bénéficie d'une période de
15 mois afin de pouvoir les utiliser"

Article L 3141-19-1 du Code du travail



➔ Cette période de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié reçoit l'information.

*Prise de congés payés
Congé non pris du fait d'un arrêt en
cours **depuis** plus un an à l'expiration
de la période d'acquisition*

Hypothèse 1 : si le salarié reprend avant
l'expiration de la date de report

La période de report de 15 mois à compter
de la période d'acquisition n'a pas expiré,
elle est suspendue jusqu'à l'information de
l'employeur.



Prise de congés payés

*Congé non pris du fait d'un arrêt en cours **depuis** plus un an à l'expiration de la période d'acquisition*

Hypothèse 2 : si le salarié reprend après l'expiration de la date de report

La période de report de 15 mois à compter de la période d'acquisition a expiré.

Les congés non pris dans ce délai de 15 mois seront perdus.



Notification du droit à congés

L'information doit porter :

- sur le nombre de jours de congé dont il dispose
- la date à laquelle ces congés doivent être pris



La notification des droits à congés doit intervenir dans le mois qui suit la reprise de travail.

Date d'application des mesures

- Applicables depuis l'entrée en vigueur de la loi : le 24 avril 2024 pour la période courant depuis le 1^{er} décembre 2009 (limitation du nombre de jours de congés et délai de report).
- Contrats en cours : les demandes doivent être faites au plus tard le 23 avril 2026.
- Contrats rompus avant l'entrée en vigueur de la loi : le salarié doit formuler sa demande de régularisation dans les 3 ans suivant la rupture du contrat de travail



Pour aller plus loin....

- Pour le personnel relevant des conventions collectives UCANSS

[Impact de la maladie sur l'acquisition et la prise de congés payés \(ucanss.fr\)](http://ucanss.fr)

- Pour les personnels hors institution

[Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : les nouvelles règles - Code du travail numérique](#)



*Décrets : les aides liées aux contrats de
professionnalisation et le CPF*

Les différents décrets

- Décret n°2024-392 du 27 avril 2024 : suppression de l'aide aux contrats de professionnalisation
- Décret n°2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au CPF
- Décret n°2024-444 du 17 mai 2024 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire

Sondage

La suppression de l'aide de l'Etat de 6 000€ :

1) ne concerne à ce jour que les contrats de professionnalisation.

2) concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Sondage

Lorsque j'utilise mon CPF :

1) je n'ai pas à participer au financement de la formation si j'ai suffisamment d'argent sur mon compte.

2) je dois participer dans tous les cas à hauteur de 100€.

3) je participe en principe à hauteur de 100€, mais il y a des cas d'exonération.

Les décrets liés aux contrats de professionnalisation et au CPF

CPF

- Depuis le 1^{er} janvier 2024, tous les permis sont éligibles.
- Pour les véhicules terrestres à moteur du groupe léger : la mobilisation du CPF est désormais limitée à l'obtention du 1^{er} permis.



Le projet de loi sur la simplification économique

Le projet de loi sur la simplification économique

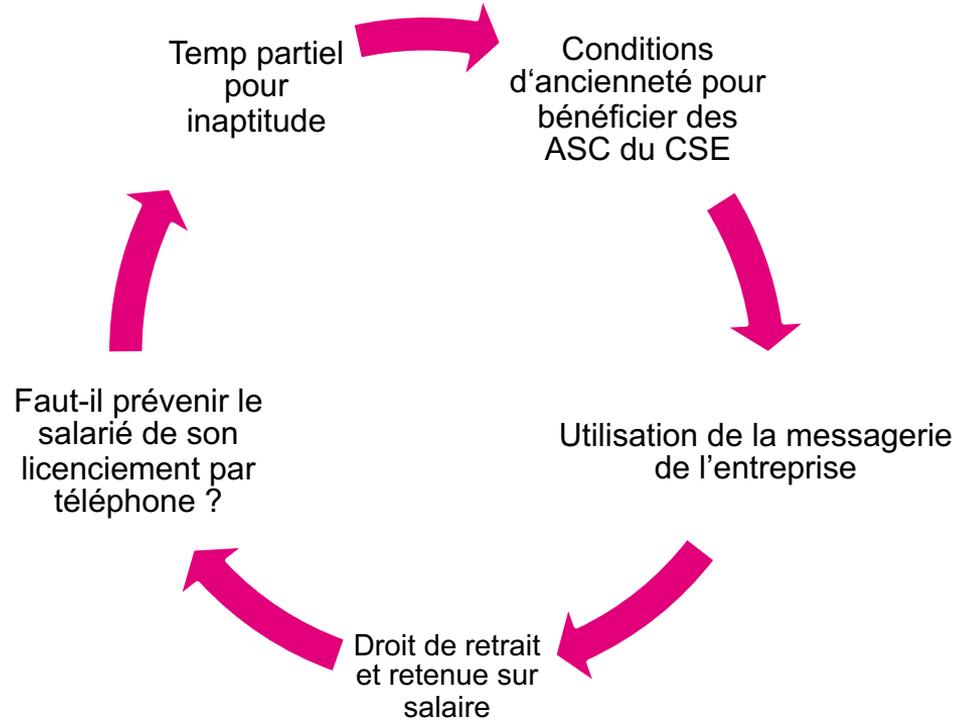
- Création d'un bulletin de paie simplifiée (au plus tard le 1^{er} janvier 2027)
- Simplification de certaines démarches administratives
- Généralisation de la médiation (entre les entreprises et les administrations)



➔ Il ne s'agit que d'un projet de loi ; les dispositions ne sont pas applicables à ce jour.

Actualités jurisprudentielles

Actualités jurisprudentielles



Cour de cassation, chambre sociale, 3 avril 2024 , 22-16.812

Cet arrêt interdit aux CSE de subordonner l'accès aux ASC (activités sociales et culturelles) à une condition d'ancienneté.



*Cour de cassation, chambre sociale,
6 mars 2024, pourvoi 22.11.016*

Un employeur ne peut licencier un salarié sur le contenu de **courriels à caractère raciste ou xénophobe envoyés depuis sa messagerie professionnelle**, dès lors que ceux-ci s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés au sein d'un groupe restreint de salariés et qu'aucun manquement à une obligation professionnelle n'était établi.



*Cour de cassation soc , 22 mai 2024
pourvoi 22-19.849*

Lorsque les conditions du **droit de retrait** ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, sans que l'employeur soit tenu de saisir préalablement le juge du bienfondé de l'exercice de ce droit par le salarié.



*Cour de cassation soc , 3 avril
2024, n° 023-10.931*

Avertir par téléphone le salarié de la rupture de son contrat avant d'envoyer la lettre de licenciement est considéré comme un **licenciement verbal** qui, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 3 avril, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.



*Cour de cassation soc , 13 mars
2024 n° 022-18.758*

Le salarié qui refuse une offre d'emploi à temps partiel préconisé par le médecin du travail peut être licencié pour inaptitude.

